

臺灣臺北地方法院民事裁定

115年度勞全字第27號

聲 請 人 王震凱

代 理 人 蔡菘萍律師

複代理人 劉毅民律師

相 對 人 極酷科技有限公司

法定代理人 麥俊然

代 理 人 李珮琴律師

林景瑩律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院115年度勞訴字第106號），聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

聲請人以新臺幣550,000元為相對人供擔保後，相對人於兩造間本院115年度勞訴字第106號確認僱傭關係等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於次月5日給付聲請人新臺幣100,000元。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)緣聲請人於民國114年9月8日起於相對人公司擔任客戶體驗經理職位，月薪為新臺幣（下同）10萬元，惟相對人於聲請人任職期間，恣意變更僱傭契為承攬契約，並於115年1月3日違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條及第12條規定終止勞動契約，致聲請人權利受有嚴重損害，聲請人已依法提起訴訟請求確認僱傭關係存在，為避免聲請人權利損害持續擴大，爰提起本件聲請。

(二)勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼

續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條第1項定有明文。查本件聲請人於114年9月8日於相對人公司擔任客戶體驗經理職位，約定月薪為10萬元，相對人明知無勞基法第11條及第12條規定之終止勞動契約事由，竟巧言以為利公司內部溝通順暢為由，並保證所有工作條件均不會變動，誘使聲請人另簽一承攬契約。惟實際上聲請人之工作內容及時間均無任何改變，且仍需遵守公司規範、定期製作報表向相對人公司經營層開會報告，亦需報告工作時間及內容，受相對人公司之指揮監督灼然。雙方所存者應係僱傭關係而非承攬契約，然相對人竟於115年1月間稱已無工作需求可供聲請人提供勞務為由，無勞基法所規範之事由而逕片面終止勞動契約，顯係違法解僱。基此，聲請人請求確認並回復僱傭關係難謂無勝訴之望。

(三)次查，相對人作為全球最值得信賴的平台之一，與世界各地的零售商和品牌合作從事超過40萬種球鞋之行銷及數位社群經營，依其商業模式，相對人應有持續追蹤市場需求、客戶反饋及客訴處理以及銷量市場分布等專業分析，以利公司作出即時之商業判斷；再查相對人目前仍在廣泛徵才中，且相對人亦為資本額高達500萬元之公司，徵才廣告內容亦載明該公司員工人數達100人以上，所登記資本額不低，已屬中型公司。據此，應得認相對人於經營上仍有聲請人之市場追蹤及商業分析專業之業務需求，聲請人於相對人公司內部之職位應有安置可能性，相對人繼續僱用聲請人顯無重大困難。

(四)又聲請人自海外歸國，為方便定期前往相對人提供勞務及參與主管會議，乃租屋居住於臺北市大同區，每月需支付租金3萬8,000元；另參司法院所公告114年每人每月生活所必需費用一覽表，居住於臺北市所需者為2萬4,455元，聲請人突遭相對人終止勞動契約後即無收入，生活突失所依，僅能以存款度日，倘無法繼續於相對人處工作並現仍無收入下，勢必對其最低生活保障有所影響，顯見相對人違法終止勞動契約

01 對聲請人之日常生活及生計造成之損害非輕，應有暫時保護
02 之必要性。

03 (五)綜上所述，本件相對人非法解雇之事實甚明，聲請人提起確
04 認僱傭關係存在訴訟應非無勝訴之望，且相對人繼續僱用聲
05 請人亦無任何重大困難，互核聲請人因許可定暫時狀態處分
06 所能獲得之利益顯大於不許是項處分所受損害及相對人因該
07 項處分所受不利益，本件定暫時狀態之保全處分應符權衡理
08 論及比例原則，爰依勞動事件法第49條規定提出聲請裁定相
09 對人應繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，俾免違法解
10 僱之狀態持續存在，坐令勞工之損害持續擴大。

11 二、相對人答辯意旨：

12 (一)相對人係經營線上電商平台，聲請人於114年8月間應徵客戶
13 體驗經理，主要工作內容係負責處理客服相關業務，當時聲
14 請人即告知相對人其有經營民宿業務，希望可以有遠端工作
15 之彈性，相對人告知聲請人原則上仍應配合公司指示至辦公
16 室上班，其餘時間可安排在家遠端工作，然不應影響勞務之
17 提供；兩造達成合意簽署勞動契約，並約定自聲請人自114
18 年9月8日起任職，試用期過後之每月工資為10萬元。惟聲請
19 人任職期間屢有於上班時間多日未回覆同事詢問內容及工作
20 群組之訊息並漏未出席與主管之會議，且於上班時間自行安
21 排處理經營民宿事業之事宜，嚴重影響相對人對於工作紀律
22 之要求，甚且影響聲請人應給付之勞務。相對人遂於114年1
23 2月12日與聲請人商談，冀聲請人應改善其出席情況及工作
24 內容品質，聲請人則堅稱其需要維持高度之工作時間彈性，
25 相對人考量對於簽訂勞動契約之員工均有一定出席、工作內
26 容之要求，因此與聲請人磋商如聲請人需維持高度彈性，則
27 將與聲請人終止目前之勞動契約，並由企業集團之另一公司
28 即Kicks-Crew Shanghai Company Limited與聲請人重新簽
29 訂顧問合約，聲請人則無需打卡亦無固定之上下班時間，得
30 自行決定處理事務之時間和方式，並完成一定之工作內容，
31 即可領取報酬，以平衡相對人所需之勞務，以及聲請人冀望

之工作態樣。因此，雙方於114年12月12日至17日間，由相對人之資代為與聲請人就顧問合約之簽訂數度來回磋商，聲請人就前述方案，僅針對其可獲取之報酬總金額提出要求，經雙方來回商討，末聲請人同意報酬計算方式後，即簽署顧問合約。故聲請人已另外與Kicks-Crew Shanghai Company Limited簽訂顧問合約，未再依照聲請人與相對人原簽訂之勞動契約履行勞務，雙方於114年12月21日勞動契約業已合法依兩造合意終止至明。

(二)依聲請人履行顧問合約之方式，其工作時間自由，無受指揮監督、接受懲戒抑或制裁義務，亦無請假之需要，且無須至辦公室內給付勞務，況聲請人同時另有經營民宿事業，聲請人與Kicks-Crew Shanghai Company Limited公司間自無人格上、組織上及經濟上從屬性；其另稱需填寫工作時數內容係受到指揮監督云云，惟不論僱傭、委任、承攬契約同為勞務給付型態，而勞務之給付本須符合勞務債權人之需要而為其處理事務，均須按勞務債權人之指示並盡一定之注意程度，且聲請人簽訂之顧問契約中係約定以工作時數做為報酬之計算方式，則聲請人填寫工作時數表或說明處理工作事務之內容，係結算按時計酬之勞務報酬及履行民法第540、548條之報告義務，而非相對人對於聲請人之工作內容進行指揮監督。承此，聲請人請求確認與相對人間之僱傭關係存在顯無理由，則聲請人就其有相當程度之勝訴可能性未為釋明。

(三)聲請人早於114年12月21日即與相對人終止勞動契約，其任職期間僅短短3個月，已對相對人職場管理造成嚴重負面影響，業如前述，且雙方經合意磋商後已終止勞動契約，堪信雙方勞雇信任關係薄弱，倘令相對人於本案訴訟確定前繼續僱用聲請人，勢必影響相對人現存制度之運作，造成相對人營運與管理之不利益；故應認相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。

(四)聲請人雖稱其租屋須負擔租金3萬8,000元，又需負擔生活基本支出，於顧問契約遭終止後，並無收入云云。然聲請人自

112年6月至今一直都有經營民宿事業，且年營收達10萬美元以上，亦即年營收約可達新臺幣310萬，平均每月營收約25萬至26萬元，加以聲請人過去任職於相對人期間工資每月10萬元，衡諸常情聲請人所得收入已非屬中低薪資，亦無需扶養他人，扣除己身日常生活所需，應有相當儲蓄，難認駁回本件定暫時狀態處分之聲請將使聲請人受到不可彌補之損害。由上亦可知勞務報酬非聲請人最主要之收入來源，且聲請人於顧問合約終止後，仍可以至韓國旅遊，顯然並非無資力之人，難認聲請人係以其顧問合約之收入作為主要或唯一收入來源，並無對其生活造成經濟拮据急迫危害，即刻無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞等情狀，而有定暫時狀態處分之必要。

(五)綜上所述，聲請人就本案訴訟是否有勝訴之望部分未為足夠釋明，且相對人早已與聲請人合意終止勞動契約，如令相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，又聲請人仍有其他收入來源，亦無需以顧問合約維持生計之強烈需求，難認有何防止其受重大損害，或避免急迫危險之必要性，從而聲請對相對人為繼續僱用之定暫時狀態處分，應無理由。

三、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條第1項固有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。惟此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，猶應審酌勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有無資力足以維持生計，防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工是否顯有重大困難，作為准否繼續僱用之定暫時狀態處分。次按當事人

於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其他相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性；又所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院111年度台抗字第499號、110年度台抗字第101號、110年度台抗字第2號、109年度台抗字第1353號、109年度台抗字第1134號裁定要旨參照）。

四、經查：

(一)聲請人主張其自114年9月8日起受僱於相對人，相對人於聲請人任職期間，恣意變更僱傭契約為承攬契約，並於115年1月3日終止系爭勞動契約，屬非法解僱，其已對相對人提起本院115年度勞訴字第106號確認僱傭關係存在等訴訟（下稱本案訴訟）等情，業經本院核閱本案訴訟卷證確認無誤，可知聲請人已檢附相關證據起訴。而本案訴訟仍須經法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認聲請人就本案訴訟非無勝訴之望已為釋明。

(二)聲請人主張伊因遭相對人違法資遣，經濟來源中斷，所受損害重大，且相對人公司作為全球最值得信賴的平台之一，與世界各地的零售商和品牌合作從事超過40萬種球鞋之行銷及數位社群經營，依其商業模式，相對人當應有持續追蹤市場需求、客戶反饋及客訴處理以及銷量市場分布等專業分析，

以利公司作出即時之商業判斷。且相對人目前仍在廣泛徵才中，繼續僱用伊顯無重大困難等情，業據聲請人提出人力銀行招聘廣告網頁（本院卷第103至106頁）為證，且相對人亦為資本額高達500萬元之公司，此有工商登記查詢可佐（本院卷第107至108頁），屬具相當規模之公司，而相對人每月薪資10萬元，該薪資與相對人之資本額相較，尚非鉅額，足認以相對人之財力相較於繼續僱用聲請人之支出，並無造成相對人經濟上負擔及危害其企業存續或其他相類情形。堪認相對人就繼續僱用聲請人非顯有重大困難乙節，已為相當之釋明。

(三)相對人另辯稱：聲請人早於114年12月21日即與相對人終止勞動契約，其任職期間僅短短3個月，且幾無進辦公室提供勞務，於任職期間屢次無法及時回覆工作訊息，已對相對人職場管理造成嚴重負面影響；雙方經合意磋商後已終止勞動契約，堪信雙方勞雇信任關係薄弱，兩造間已失去信賴關係，難以繼續僱用聲請人，惟聲請人有無上述情事，屬本案爭執之法律關係，並非本件定暫時狀態之處分應審酌事項。縱然相對人已對聲請人失去信任，惟相對人仍得以提供與聲請人職能相當工作之方式繼續僱用，並以工作規則或其他適當之管理手段指揮監督相對人提供勞務，難認將影響企業存續或使相對人受有經營存續之危害。本院衡諸上情，認相對人因本件定暫時狀態之處分，雖有暫時給付聲請人薪資損害，及調整聲請人原有職位或有不便，然顯較聲請人因受相對人解僱所受損害為小，故相對人就繼續僱用聲請人並無重大困難。是相對人前開所辯，尚非可採。

(四)相對人若繼續僱用聲請人，仍至少有該月薪支出之不利益。職是，本院衡酌聲請人係請求於本案訴訟事件判決確定前暫時回復兩造間僱傭關係，且按月給付10萬元，以各級法院辦案期限實施要點規定，加計裁判送達、上訴、分案等期間，預估本件定暫時狀態處分之本案訴訟事件所需審理期間約為6年4月，如以此計算本件定暫時狀態處分之相對人所受損害

共計7,600,000元（計算式：100,000×12×【6+4/12】=7,600,000），參考本案訴訟依勞動事件法第11條計算訴訟標的價額5年期間係核定為6,363,960元（見本院115年3月19日裁定），另輔以勞動事件法第47條第1項命供擔保金額不得逾請求標的價額1/10之特別規定，以及聲請人上開釋明程度、其與相對人間系爭契約存續期間所得薪資總額、聲請人之生活經濟狀況，與現尚未由其他公司投保勞保（本院依職權調閱勞保資訊T-Road作業），及相對人繼續系爭契約所受不利益程度等因素綜合考量，酌定於聲請人提出55萬元之擔保後，准為定暫時狀態之處分。

(五)又權利人依定暫時狀態之裁定實現其權利，應以法院暫定之法律關係生效為基礎。聲請人聲請命相對人繼續僱用聲請人經本院裁定准許後，須待聲請人供擔保後始生效力。是聲請人請求相對人給付本裁定生效前之115年1月3日起至本裁定生效前繼續僱用聲請人並給付薪資部分，因欠缺兩造僱傭關係暫時存在之狀態基礎，即無所據，應予駁回。

五、聲請人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，並按月於次月5日前給付聲請人10萬元之定暫時狀態處分，本院認應命聲請人供擔保後予以准許，逾此部分之聲請，為無理由，不應准許。

六、依勞動事件法第49條第1項、第15條，民事訴訟法第538條之4、第533條、第526條第2項、第95條第1項、第79條，裁定如主文。

中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,500元。

中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
書 記 官 馮姿蓉